

# Piattaforma settore commercio terziario distribuzione e servizi e della distribuzione cooperativa



## Premessa

**C**on la firma del CCNL del terziario distribuzione e servizi (commercio) si è attuato un attacco gravissimo ai diritti dei lavoratori: smantellamento del contratto nazionale, dei diritti sindacali e di sciopero, del diritto alla malattia e altro. Un attacco ed un precedente per tutti i lavoratori, anche se oggi non direttamente coinvolti, a partire dai dipendenti della distribuzione cooperativa.

Le pretese padronali di ridurre diritti e salari, in nome della competitività e della concorrenzialità, sono pretese condivise sia dalla Confcommercio sia dalle cooperative.

Di fronte a questo attacco Cgil, Cisl e Uil, pur con modalità diverse, condividono sostanzialmente la necessità di “minimizzare” le tutele del CCNL, diritti e rivendicazioni salariali.

Anche in questo settore, la crisi sistemica dell'economia e soprattutto un'occasione per il padronato e per le Cooperative per imporre il loro punto di vista.

È evidente, ad esempio, che la crisi dei consumi è causata da bassi salari, disoccupazione e precarietà e deve essere allo stesso modo evidente che la stessa crisi dei consumi è utilizzata dalle imprese per giustificare un

ulteriore abbattimento del costo del lavoro e delle garanzie per i lavoratori. Il tutto per recuperare margini di profitto.

È finita l'epoca in cui il settore dei servizi e del commercio compensava la crisi occupazionale dell'industria con la chiusura delle fabbriche e l'apertura degli ipermercati. Questo ruolo di riequilibrio non è più vero come prima, ma in questi anni ha giustificato politiche di sviluppo della grande distribuzione organizzata, anche di tipo monopolistico; mentre è vero che veniamo da anni nei quali si sono sperimentati nel settore le peggiori modalità di sfruttamento e di flessibilità.

Sottolineamo che il contratto del commercio per le sue caratteristiche è stato utilizzato dalle aziende in sempre più ampie tipologie di imprese diversissime per professionalità coinvolte e per funzioni: dai trasporti alla sanità, dalla distribuzione vera e propria alle telecomunicazioni. Un contratto “pigliatutto” come quello delle pulizie e multiservizi.

Un contratto che è stato utilizzato massicciamente anche nei processi di esternalizzazione nei servizi della pubblica amministrazione.



## Il nuovo modello contrattuale

**L**a firma del CCNL del Commercio da parte di Cisl e Uil ci impone di respingere fino in fondo i vari peggioramenti contenuti nell'accordo.

Non si tratta solo di tutelare gli istituti contrattuali come malattie e permessi, ma soprattutto di non

accettare di fatto la derogabilità, praticamente assoluta, di ogni norma contrattuale nazionale: basti pensare che nei casi di crisi questo contratto permette di derogare in tutto con la sola esclusione della retribuzione minima nazionale.

## Flessibilità e precarietà

**L**e attuali norme contrattuali sottoscritte anche unitariamente da Cgil, cisl e Uil hanno permesso alle aziende e alle Cooperative di ricorrere massicciamente a contratti di lavoro precari e flessibili, di spezzettare la forza contrattuale dei lavoratori tramite appalti.

Per parlare di tutela e di diritti bisogna partire dalla rivendicazione di una stabilizzazione degli orari e dei contratti: i contratti part-time devono essere sottratti da una gestione unilaterale, dalla flessibilità oraria, dai turni spezzati, dal mancato consolidamento e aumento dell'orario di lavoro settimanale.

Non si tratta solo di una rivendicazione di reddito ma anche e soprattutto di dignità e di resistenza ai ricatti quotidiani di dirigenti e capo reparto.

Anche per i contratti a termine, di somministrazione e di apprendistato, parlare di diritti, salario e dignità significa rivendicare la stabilizzazione dei contatti e la drastica diminuzione delle percentuali e causali previste dagli attuali contratti collettivi.

Anche per gli appalti, identico ragionamento, è necessario l'impegno per un processo di reinternazionalizzazione.



## Professionalità

**A**nche in questo settore, siamo di fronte a un diffuso sottoinquadramento dei lavoratori, favorito sia dalle norme contrattuali sia dalla gestione sindacale concertativa nelle varie aziende.

Le lavoratrici e i lavoratori sono sempre più spesso assunti a livelli inferiori nonostante svolgano mansioni complesse e siano richieste professionalità ed esperienza.

## Lavoro domenicale e festivo

**D**opo la riforma Bersani sulla liberalizzazione degli esercizi commerciali, le aziende e le cooperative hanno esercitato sino in fondo il loro obiettivo di rendere le domeniche e le festività, normali giornate di lavoro, a prescindere dalla reale o presunta convenienza economica.

L'accanimento delle grandi catene nel rivendicare la libertà assoluta di orario e calendario di apertura deriva dalla necessità di affermare la priorità delle esigenze dell'impresa. Anche in questo caso, l'obbligo del lavoro

domenicale e festivo viene utilizzato come arma di ricatto nei confronti del lavoratore.

Vogliamo intensificare ed estendere la campagna nazionale per l'abolizione del lavoro domenicale e festivo a partire dalla grande distribuzione privata e cooperativa.

La lotta per l'abolizione del lavoro festivo passa anche attraverso l'aumento del costo della prestazione domenicale e festiva, per questo rivendichiamo un forte incremento delle maggiorazioni.



## Orario e organizzazione del lavoro

**C**ontrastare flessibilità e ricatto significa anche rimettere in discussione regimi di orario plurisettimanali, ostacolare l'utilizzo di turni spezzati, obbligare contrattualmente le aziende ad una programmazione certa con turni unici e regolari che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori di

poter organizzare i propri tempi di vita a prescindere dalle sempre più impellenti esigenze aziendali.

Per le stesse motivazioni bisogna estendere il diritto ai permessi e congedi per motivi personali di studio, salute e famiglia snellendo vessatorie pratiche di certificazione.

## Salario

**R**iteniamo debbano essere superati i meccanismi legati alla "produttività" e alla "competitività"; a maggior ragione riteniamo che il modello contrattuale triennale con aumenti legati al cosiddetto indice europeo (IPCA) non corrisponda agli interessi dei lavoratori del settore e non garantisca una corretta dinamica dei rinnovi contrattuali e degli incrementi salariali.

Proponiamo l'introduzione di meccanismi di adeguamento automatico, oltre ad una richiesta a recupero delle perdite salariali pregresse legate ai precedenti rinnovi.



## Salute e sicurezza dei lavoratori

**È** necessaria una attenta verifica delle condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro sia dal punto di vista strutturale che per quanto riguarda i dispositivi in

dotazione ai lavoratori. Inoltre, le aziende si devono impegnare al rispetto del DLgs 66/2003 che regola i riposi e l'orario di lavoro in funzione della salute dei lavoratori.





## Enti bilaterali e welfare contrattuale

**U**n'altra caratteristica negativa delle nuove politiche contrattuali è il rafforzamento degli enti bilaterali e l'introduzione di un welfare contrattuale piuttosto che pubblico. Gli enti bilaterali sono l'espressione massima della complicità tra sindacati e aziende: sono le strutture, dove pariteticamente sono gestite risorse e concordate politiche di sostegno alla riorganizzazione delle imprese.

Non a caso la certificazione degli accordi individuali di rinuncia ai diritti contrattuali sono affidati alla "certificazione" da parte di questi enti.

## Democrazia nei luoghi di lavoro

**In** questi ultimi anni aziende, cooperative e sindacati Cgil, Cisl e Uil, di fronte alla crescita del consenso dei lavoratori ai sindacati di base, hanno reagito con la restrizione dei diritti sindacali: dal blocco del rinnovo delle RSU all'esclusione dei sindacati di base dal diritto di indire le elezioni dei delegati.

Lo scenario che si prospetta in questi giorni è di un rinnovato patto di unità tra sindacati collaborativi e concertativi e padronato: questo patto per funzionare deve prevedere l'attacco ai diritti e alle libertà sindacali dei la-

voratori, deve prevedere la demolizione dei già risicati spazi di democrazia all'interno dei posti di lavoro come deve prevedere di fatto il tentativo di espellere il sindacalismo di base e conflittuale dai posti di lavoro.

A questi progetti, come Usb, rivendichiamo la rappresentanza elettiva e democratica sui posti di lavoro, pari diritti per tutte le organizzazioni sindacali a prescindere dalla firma dei contratti, contro la pretesa padronale di scegliere le OO.SS. con cui trattare. Principi riportati nella nostra proposta di legge sulla rappresentanza sindacale.



**USB**  
**Lavoro Privato**

Via dell'Aeroporto 129  
Tel. 06 762821 - Fax 06 7628233

**[www.usb.it](http://www.usb.it) - [info@usb.it](mailto:info@usb.it)**